



# 第2次三種町特定事業主 行動計画（後期計画）

● 令和2年度 ～ 令和6年度 ●

令和2年4月（策定）

令和3年4月（変更）

令和5年7月（変更）

三種町  
三種町議会  
三種町選挙管理委員会  
三種町代表監査委員  
三種町農業委員会  
三種町固定資産評価審査委員会  
三種町教育委員会  
三種町水道事業者  
三種町下水道事業者

## 第2次三種町特定事業主行動計画（後期計画）

### I はじめに

急速な少子化の進展に対する社会問題への取組を推進するため、次世代育成支援対策推進法が平成15年7月に成立しました。町は特定事業主として、仕事と子育ての両立を支援するための計画策定が義務づけられました。このことに伴い合併後まもなく、町では平成18年4月に「三種町特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立に向けた環境づくりを進めてきました。

近年における働き方への取り組み方や社会情勢を踏まえ、安心とゆとりをもった子育てと職場環境を実現するため、令和2年度から第2次三種町特定事業主行動計画（後期計画）を策定し、職場を挙げて取り組むこととします。

### II 計画の期間

次世代育成支援対策推進法は、平成27年度から令和6年度まで10年間の延長がされました。この計画は、後期計画として令和2年度から令和6年度までの5年間の計画期間としています。

なお、計画期間中においても、必要に応じて見直しを行うものとします。

平成				令和					
27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
次世代育成支援対策推進法									
<b>第2次三種町特定事業主行動計画</b>									
前期計画									
					後期計画				

### Ⅲ 計画の内容

後期計画では、前期計画の基本的な考え方である「仕事と子育ての両立についての理解を深め、男性職員の育児参加を促す。」を踏まえつつ、働き方改革等の社会情勢の変化に応じ、多様で柔軟な働き方ができる職場環境づくりのため、職員が支え合うことにより、安心できる職場づくりと長時間労働の解消を図るとともに、年次有給休暇等の計画的な取得や取得しやすい環境づくりに全職員が取り組むよう努めます。

#### 1 出産・子育てに関する諸制度の情報提供と意識の啓発

- ① 出産・子育てに関する特別休暇及び育児休業などの制度をグループウェアなどを通じて周知します。
- ② 出産、子育てに関する相談を受け付け、個々の状況に応じた支援制度の紹介、アドバイスを行います。
- ③ 子育て世代の職員のみならず、すべての職員において「仕事と子育ての両立」についての意識啓発を行います。特に、管理職が、各種制度についての正しい知識を持ち、職員に対し制度を積極的に利用するよう働きかけができるようにします。
- ④ 職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図ります。

#### 2 妊娠中及び出産後の職員への配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について、個別に説明し、積極的な利用を促します。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮します。特に、時間外勤務や重量物を取り扱う業務等を制限し、業務の軽減が図られるようにするとともに、周囲の職員の理解と協力を促します。
- ③ 母親・父親になることがわかったら、速やかに所属長や総務課人事担当者に申し出るようにし、出産育児に関わる休暇等の諸制度の活用や勤務状況について適切な配慮が受けられるようにします。

- ④対象となる職員が仕事と出産・子育てとの両立ができるよう、職場全体でサポートします。

### 3 育児休業等を取得しやすい環境づくり

- ①育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知を図ります。
- ②グループウェアにより育児休業等の周知を図るとともに、次世代支援対策の意義や重要性についての意識づけを行います。
- ③育児休業取得の申出があった場合には、職員が所属する課等において業務分担の見直しを行います。
- ④課内において、人員配置等育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、適切な代替要員の確保を図ります。
- ⑤育児休業中の職員に対して、職場に関する情報提供や育児の状況について、相互の連絡を取り合うように努め、円滑な職場復帰の支援を行います。
- ⑥育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかるうえ、子供の急な発熱等にも対応しなければならないなど、仕事と子育ての両立のための大切な時期であるため、業務分担の見直しなど、復帰時のケアに積極的に配慮します。

【目標】：令和6年度までに、育児休業等の取得率を男性職員85%以上、女性職員100%とします。

### 4 時間外勤務、休日勤務の縮減

- ①常態的な時間外勤務は、職員の健康への影響が危惧されるところであり、特に、子育てをする職員の負担となることから、その縮減に努めます。
- ②時間外勤務を減らすために、役割分担の見直し、事務の簡素化、合理化を図ります。

- ③職員の勤務状況を把握して健康管理に努めるとともに、効率的な業務を推進し、時間外勤務をしない職場の雰囲気づくりを心がけます。

## 5 働き方改革を踏まえた休暇取得の促進

- ①職員及びその家族の記念日や子どもの学校行事等、家族とのふれあいのための年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ②育児、子育てに関する特別休暇制度をグループウェアで周知するとともに、取得しやすい職場づくりに努めます。
- ③情報の共有化や複数担当制を推進し、職員が休暇を取得しやすい環境を目指します。

【目標】：令和6年度までに、年次有給休暇の平均取得日数12日以上と全職員の年間取得日数5日以上を目指します。

## 6 その他の次世代育成支援対策に関する事項

- ①子どもたちに社会勉強の場を提供し、広く役場を知ってもらうことで、より親しまれる役場にするため、職場見学の機会を提供します。
- ②子ども・子育てに関する地域貢献活動への参加を促進します。
- ③子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。
- ④子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。
- ⑤家庭における子育てやしつけなど、家庭教育に関する情報提供を行います。
- ⑥個々の子育て事情に応じた多様で柔軟な働き方を推進します。

## IV おわりに

この計画は、職員の仕事と子育ての両立を支援するため策定したものです。子育てをしている、していないに関わらず、全ての職員が仕事と生活の調和のとれた、多様で柔軟な働き方へ変化することが大切です。日頃から職場内で円滑なコミュニケーションと信頼関係を築き、任された業務を遂行することでこの計画が実効性のあるものとなり、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる社会環境づくりに貢献できることを願うものです。